

Öffnungsklauseln in der tariflichen Lohnpolitik Österreichs - Umsetzung in Betriebsvereinbarungen und politische Einschätzung

Auer, Manfred; Welte, Heike

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampf Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Auer, M., & Welte, H. (1994). Öffnungsklauseln in der tariflichen Lohnpolitik Österreichs - Umsetzung in Betriebsvereinbarungen und politische Einschätzung. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 1(3). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-355628>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Manfred Auer, Heike Welte*

Öffnungsklauseln in der tariflichen Lohnpolitik Österreichs - Umsetzung in Betriebsvereinbarungen und politische Einschätzung**

Bei den Verhandlungen über die Entgeltkollektivverträge für die Metallarbeiter bzw. für die Industrieangestellten (ca. 310.000 Beschäftigte) im Herbst 1993 haben sich die österreichischen Kollektivvertragsparteien auf eine sogenannte Öffnungsklausel geeinigt. Dadurch war es möglich, anstelle der grundsätzlich ausgehandelten Ist-Lohn/Gehaltserhöhung durch Betriebsvereinbarungen "beschäftigungsfördernde Maßnahmen" festzulegen. Der vorliegende Beitrag analysiert in der Folge die im Zusammenhang mit der Öffnungsklausel abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sowie die Auswirkungen der (teilweisen) Verlagerung der Lohnpolitik auf die betriebliche Ebene. Zentrale Ergebnisse der Untersuchung der Betriebsvereinbarungen sind der Maßnahmenschwerpunkt bei Investitionen im Bereich der technischen Ausstattung der Betriebe, das überwiegend geringe Maß an Konkretetheit der vereinbarten Regelungen sowie das weitgehende Fehlen von Regelungen zur Durchführung bzw. Kontrolle der beschäftigungsfördernden Maßnahmen. Die politischen Konsequenzen bestehen erstens in einer Machtverschiebung innerhalb der Arbeitnehmervertretung und zweitens in massiven Veränderungen für die Mitbestimmung des Betriebsrates - sowohl was seinen Kompetenzbereich als auch seine Durchsetzungsfähigkeit betrifft.

In the negotiation on the collective pay agreement for the metal-industry blue collar workers and for the industrial white collar workers in autumn 1993 the Austrian Principal Interest Associations agreed on a so called "opening clause". Thereby it is possible to fix in formal plant agreements measures which are conducive to occupation instead of the basic bargained rise of the real wages.

This article analyses the formal plant agreements which were using the "opening clause" as well as the implications of the (partial) transfer of the wage policy to the company level. The main results of the study are the priority of the measures at industrial equipment's investments of the companies, the predominant low degree of precision of the agreed regulations as well as the absence of regulations about the realization and control of the measures. The political consequences are displacement of power inside the employee's representation and in massive changes to works council codetermination - concerning both its competence and its ability to assert.

* Manfred Auer, Dr. rer. soc. oec., Jg. 1964, Universitätsassistent am Institut für Wirtschaftspädagogik und Personalwirtschaft, Universität Innsbruck, Innrain 52, A-6020 Innsbruck. Arbeitsschwerpunkte: Personalentwicklung, Industrielle Beziehungen, Mikropolitik.

Heike Welte, Mag. rer. soc. oec., Jg. 1965, Vertragsassistentin an der Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Universität Linz, Altenbergerstraße 69, A-4040 Linz/Auhof. Arbeitsschwerpunkte: Personalentwicklung, Berufseinstieg, Frauen im Arbeitsleben.

** Artikel eingegangen: 18.4.94, revidierte Fassung eingegangen: 21.6.94, akzeptiert: 8.7.94.

1. Einleitung und Problemstellung

Aufgrund der schwierigen Wirtschaftslage in Österreich haben sich im Herbst 1993 die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (GMBE) bzw. die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (BWK) (vertreten durch die betroffenen Fachverbände) in der sogenannten Globalrunde auf eine tarifliche "Öffnungsklausel" geeinigt: Die vereinbarte 2,8%ige Ist-Lohn- bzw.

Gehaltserhöhung% kann auf betrieblicher Ebene in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat für beschäftigungsfördernde Maßnahmen ausgesetzt werden: "An Stelle der Ist-Lohn/Gehaltserhöhung ... kann durch Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung getroffen werden. Diese Vereinbarung hat ausdrückliche Bestimmungen über eine anderweitige, beschäftigungsfördernde Verwendung der Ist-Lohn/Gehalts-Lohnerhöhung zu enthalten" (Arbeiterkollektivvertrag für die Eisen- und Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie 1. Nov. 1993, S. 77 bzw. Beilage zum Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie 1. Nov. 1993). Diese teilweise Verlagerung der Lohnverhandlungen auf die Betriebsebene wurde von vielen Beobachtern der Tagespresse als ein weiterer Schritt in Richtung "Flexibilisierung" der kollektivvertraglichen Lohnpolitik interpretiert (vgl. z.B. Göweil 1993, S. 36; Freisinger 1993, S. 1).% Die aktuelle kollektivvertragliche Vereinbarung einer Öffnungsklausel ist tatsächlich nicht nur in Verbindung mit der angespannten Wirtschafts- und insbesondere Arbeitsmarktlage, sondern auch in Zusammenhang mit einer generellen Flexibilisierungs-, sprich Dezentralisierungstendenz der österreichischen Kollektivvertragspolitik zu sehen. Bisher hat sich diese Entwicklung zwar konkreter im Bereich der Arbeitszeitgestaltung (vgl. Traxler 1993, S. 304 f; Schmid 1993, S. 187ff.; Tomandl/u.a. 1992, S. 15f.) und noch kaum in der Entgeltpolitik niedergeschlagen. Aber auch der hohe Zentralisierungsgrad der tariflichen Lohnpolitik ist tendenziell rückläufig (vgl. Guger 1993, S. 238f.): Es kommt vermehrt zu branchen- bzw. regionsspezifischen Ausnahmeregelungen, und die Unternehmervertreter fordern sowohl eine Aufteilung der großen Verhandlungseinheit im Metallbereich als auch ein "Splitting von Kollektivvertrags- und Ist-Lohnverhandlungen" (Der Standard 28. Juli 1993, S. 11), also die Verlagerung der Ist-Lohnabschlüsse auf die Betriebsebene. Diese Forderungen wurden von Gewerkschaftsseite bisher allerdings erfolgreich abgewehrt.

Die "Verbetrieblichung"% der Lohnpolitik, wie sie im Herbst 1993 vereinbart wurde, ist deshalb als österreichisches Novum zu sehen. Betriebliche Öffnungsklauseln im Bereich der Regelung der Entgeltgestaltung sind bisher äußerst selten und mit nur geringer Reichweite eingesetzt worden. Verhandlungen über die Höhe des Entgeltes der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene (meist in Großunternehmen mit guter Ertragslage) haben in den letzten Jahren nur im informellen Rahmen, über sogenannte "freie Betriebsvereinbarungen", stattgefunden (vgl. Traxler 1993, S. 307): "Dabei handelt es sich um Lohnabschlüsse zwischen Management und Betriebsrat ohne Ermächtigung durch eine tarifliche Öffnungsklausel. Da solche Vereinbarungen daher weder die Rechtsgarantien eines Tarifvertrags noch einer eigentlichen Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz, d.A.) genießen, sind sie bloß eine Art 'gentlemen's agreement', das bei geänderter Ertragslage oder Kräftekonstellation im Betrieb leicht aufgekündigt werden kann" (ebenda). In diesem Beitrag soll untersucht werden, wie die in der Herbstlohnrunde ausgehandelte Öffnungsklausel in den Betriebsvereinbarungen umgesetzt wurde. Außerdem versuchen wir eine politische Einschätzung einer zunehmenden Verlagerung der Lohnpolitik auf die betriebliche Ebene. Zuvor wird allerdings zum besseren Verständnis das (institutionelle) Merkmalsprofil der Kollektivvertragspolitik in Österreich kurz vorgestellt.

2. Charakteristika der Kollektivvertragspolitik in Österreich
Die Tarifpolitik in Österreich ist eingebettet in das System der Sozialpartnerschaft, als besonders ausgeprägte wie stabile Form des Korporatismus, nämlich der engen Zusammenarbeit zwischen Staat, Unternehmerverbänden und Gewerkschaften (vgl. Traxler 1993, 1992). Dies hat zur Folge, daß die Kollektivvertragspolitik mit anderen Politikfeldern (wie etwa der Währungs- und Steuerpolitik) abgestimmt und die Optimierung der makroökonomischen Entwicklung als oberste Zielsetzung

verfolgt wird (vgl. Traxler 1993, S. 283). Dies gilt besonders für den Bereich der kollektivvertraglichen Lohnpolitik, der sich weitgehend an der langfristigen Produktivitätsentwicklung orientiert, d.h., daß die langfristigen Wachstums- und Inflationsaussichten die Lohnhöhe wesentlich bestimmen (vgl. Guger 1993, S. 230ff.).

Neben dem hohen Maß an Kooperation zwischen den Tarifpartnern und der makroökonomischen Orientierung zählen folgende Punkte zu den zentralen Merkmalen der Tarifpolitik in Österreich (vgl. Traxler 1993, S. 284ff.):

(1) das tarifliche Verbändemonopol: Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die BWK sind die dominierenden Spitzenverbände in der Tarifpolitik. Da es keine Gewerkschaft außerhalb des Organisationsbereiches des ÖGB gibt, verfügt er in Zusammenspiel mit seinen 14 Einzelgewerkschaften faktisch über das Kollektivvertragsmonopol. Die BWK als Gegenpart deckt durch das Prinzip der Pflichtmitgliedschaft - mit Ausnahme der Landwirtschaft und der freien Berufe - nahezu alle selbständig Erwerbstätigen ab und schließt 95% aller Kollektivverträge ab. Von zentraler Bedeutung ist die sektorale Kollektivvertragspolitik, die von den Einzelgewerkschaften des ÖGB bzw. den Fachverbänden der BWK bestimmt wird. Die übersektorale Steuerung im Rahmen dieser Verhandlungen erfolgt in erster Linie über die verbandsinterne Koordination, wobei diese innerhalb der BWK stärker ausgeprägt ist als innerhalb des ÖGB.

(2) die umfassende Reichweite und Stärke kollektivvertraglicher Regelungen: Die Arbeitsbedingungen von mehr als 90% aller Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes werden durch - meist bundesweite - Tarifvereinbarungen geregelt. Bezüglich des fachlichen Geltungsbereiches sind die Faktoren Berufsgruppe und Wirtschaftssektoren relevant, wobei die Aushandlung von separaten Kollektivverträgen für Arbeiter und Angestellte ein hervorstechendes Charakteristikum im Bereich der Berufsgruppen darstellt. Aufgrund ihres besonderen informellen Stellenwertes ist weiters die Herbstlohnrunde für die Arbeiter der Metallindustrie hervorzuheben (vgl. Tomandl u.a. 1992, S. 14): Sie eröffnet traditionsgemäß die kollektivvertraglichen Entgeltverhandlungen in Österreich und die dort abgeschlossene Lohnhöhe dient als wichtige, weil weitgehend "befolgte" informelle Orientierung für die Kollektivvertragsverhandlungen der anderen Berufsgruppen.

Die "Stärke" kollektivvertraglicher Normen resultiert aus dem rechtlichen Vorrang der Tarif- vor der Betriebsebene: Das österreichische ArbVG von 1974, das sowohl die kollektive Rechtsgestaltung als auch die Betriebsverfassung regelt, legt einen prinzipiellen Vorrang der Tarif- vor der Betriebsebene fest (vgl. Strasser 1990, S. 117f.).

Kollektivverträge können weitgehend für alle Fragen des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden (vgl. ebenda, 99), Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat aber nur innerhalb der Grenzen des ArbVG bzw. wenn ein Kollektivvertrag über eine Öffnungsklausel eine Betriebsvereinbarung ermöglicht.

Der enorme Stellenwert der kollektivvertraglichen Entgeltpolitik im besonderen resultiert weiters daraus, daß in jenen Wirtschaftsbereichen, in denen starke Einzelgewerkschaften vorhanden sind, nicht nur Mindest- sondern auch Ist-Löhne/Gehälter vereinbart werden. Solche Ist-Lohnklauseln bestehen ausschließlich in Industrie und Gewerbe; insgesamt für ca. ein Viertel der Beschäftigten in der Privatwirtschaft (vgl. Guger 1993, S. 240).

(3) die an der Arbeitsmarktlage ausgerichtete hohe Flexibilität: Die Flexibilität der österreichischen Tarifpolitik hinsichtlich der Arbeitsmarktlage als ein allgemeines Charakteristikum wird durch die moderaten, der schlechten Konjunkturlage wie der steigenden Arbeitslosigkeit angepaßten Entgeltabschlüsse in der Globalkollektivverhandlungsrunde des letzten Jahres erneut unter Beweis gestellt. Sie zeigt sich aber auch an der aktuellen Diskussion über

mögliche tarifliche Reaktionen auf die schwierige Arbeitsmarktlage, wie etwa die Vorschläge der GPA für eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, um Arbeitsplätze zu sichern (vgl. Der Standard 9./10. Okt. 1993, S. 23 und 31. Jan. 1994, S. 11).

(4) die Konzentration auf quantitative Arbeitsbedingungen:
Kollektivverträge in Österreich regeln in allererster Linie quantitative Arbeitsbedingungen, wobei die Entlohnung - gefolgt von der Arbeitszeit - nach wie vor den mit Abstand wichtigsten Regelungskomplex darstellt (vgl. Traxler 1993, S. 297; Tomandl u.a. 1992, S. 13). Eine mehr an qualitativen Faktoren des Beschäftigungsverhältnisses - wie etwa betriebliche Qualifizierung oder Rationalisierungsschutz in Zusammenhang mit der technisch-organisatorischen Entwicklung - orientierte Tarifpolitik hat bisher kaum stattgefunden (vgl. Schienstock 1993, S. 59; Tomandl u.a. 1992, S. 99ff).

3. Die Umsetzung der Öffnungsklausel in den Betriebsvereinbarungen
Nur 76 (d.s. 3,3%) von 2.300 in Frage kommenden Betrieben haben von der Möglichkeit, eine betriebsspezifische Lohnregelung zu vereinbaren, Gebrauch gemacht. Insgesamt sind etwa 36.500 Beschäftigte von der Öffnungsklausel betroffen, d.h. c.a. 13% der von diesen Kollektivverträgen insgesamt erfaßten Arbeitnehmer. Ob die im Rahmen der "Globalrunde" vereinbarte Öffnungsklausel damit als ein gelungener Versuch der Dezentralisierung der österreichischen Lohnpolitik zu sehen ist, ist umstritten, denn die Inanspruchnahme der Öffnungsklausel durch die Betriebe ist aus der Sicht der Kollektivvertragsparteien eher enttäuschend. Um die Wirksamkeit der Öffnungsklausel einschätzen zu können, ist aber neben diesem quantitativen Aspekt die qualitative, inhaltliche Seite der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, also die Frage, welche formalen Regelungen auf der Grundlage dieser Klausel in den Betrieben getroffen wurden, von Interesse. Wir haben deshalb eine Analyse der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen durchgeführt und dabei vor allem versucht herauszuarbeiten, welche beschäftigungsfördernden Maßnahmen mit welchem Grad an Konkretheit vereinbart wurden, welche Kontrollmechanismen festgelegt wurden und wie die Aussetzung der Lohn- und Gehaltserhöhung erfolgt.

Unsere Untersuchung umfaßt 70 (92%) der 76 Betriebsvereinbarungen. Abgeschlossen wurden 12 (17,2%) in Kleinbetrieben, 36 (51,4%) in Mittelbetrieben und 22 (31,4%) in Großbetrieben. Verglichen mit der österreichischen Betriebsgrößenstruktur im Metallbereich zeigt sich, daß verhältnismäßig mehr Betriebsvereinbarungen in Mittel- und Großbetrieben abgeschlossen wurden.

Der persönliche Geltungsbereich der Betriebsvereinbarungen bezieht sich in der Regel auf sämtliche Arbeiter und/oder Angestellte des jeweiligen Betriebes. Durch den Kollektivvertrag selbst sind Lehrlinge von diesen Betriebsvereinbarungen ausgenommen. 18 (25,7%) der analysierten Betriebsvereinbarungen schränken die Anwendung der Öffnungsklausel auf den Bereich der Angestellten und 7 (10,0%) auf den Bereich der Arbeiter ein.

Zeitlich sieht der Kollektivvertrag zwar keine Beschränkung der Vertragsdauer vor, aber durch die in jedem Herbst stattfindenden neuen Kollektivvertragsverhandlungen ist der Zeitraum von einem Jahr absehbar; so wurde in den Betriebsvereinbarungen meist explizit eine Gültigkeit vom 1. Nov. 93 bis 30. Okt. 94 festgelegt.

Im folgenden stellen wir die zentralen Ergebnisse der Analyse der Betriebsvereinbarungen dar, wobei es sich um generelle Tendenzen handelt und spezifische Vereinbarungen bzw. Probleme einzelner Betriebsvereinbarungen nicht gesondert hervorgehoben werden.

1. Der inhaltliche Schwerpunkt der beschäftigungsfördernden Maßnahmen liegt im Bereich von Investitionen.

68,6% (48)% Investitionen in den Bereichen Maschinen, Forschung & Entwicklung sowie verkaufsfördernde Maßnahmen

45,7% (32) Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen%

27,1% (19) Beschäftigungsgarantien (davon 5 nur bei positiver wirtschaftlicher Entwicklung)

4,3% (3) Sonstiges (wie z.B. Finanzierung eines Fremddarlehens, einer Arbeitsstiftung, Verzicht auf Kurzarbeit u.ä.)

Es zeigt sich, daß die Betriebsparteien in erster Linie Investitionen in Betriebsmittel i.w.S. und weniger in Humanressourcen vorgenommen haben. Die eingesetzten finanziellen Mittel stehen damit dem Betrieb unabhängig von einzelnen Arbeitnehmern zur Verfügung, wobei neben der beschäftigungssichernden Wirkung durchaus auch andere positive Auswirkungen auf die Beschäftigten anzunehmen sind (etwa verbesserte technische Ausstattung von Arbeitsplätzen). Der Schwerpunkt bei Investitionen dürfte sich zudem dadurch erklären, daß manche vereinbarten Investitionen vom Betrieb bereits geplant waren und nun aufgrund der Einsparungen leichter bzw. überhaupt erst realisiert werden konnten. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung - als zweiter Kernpunkt in den Betriebsvereinbarungen - nützen direkter dem einzelnen Arbeitnehmer. Sie erhöhen die Verwertungschancen seiner Arbeitskraft auf dem internen und - besonders wichtig - auf dem externen Arbeitsmarkt, wobei für letzteres die Vermittlung von überbetrieblichen - im Gegensatz zu sehr betriebspezifischen - Qualifikationen wichtig ist. Aus der Sicht der Arbeitnehmer sind deshalb Qualifizierungsmaßnahmen von besonderem Interesse.

Auffallend ist das relativ geringe Ausmaß an vereinbarter betrieblicher Qualifizierung nicht zuletzt in Anbetracht des von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen, von Repräsentanten der "Politik" und der Forschung hervorgehobenen Stellenwertes der Qualifizierung der Arbeitnehmer für die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Ökonomie und die Arbeitsplatzsicherung (vgl. z.B. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1989). Die Kluft zwischen der geforderten "Qualifizierungsoffensive" und der betrieblichen Realität bestätigt sich hier einmal mehr.

Beschäftigungsgarantien als "beschäftigungsfördernde Maßnahmen" sind im Vergleich zu Investitionen sowie Aus- und Weiterbildungsaktivitäten als eher problematisch einzuschätzen: Kurzfristig ist es zwar für die Arbeitnehmer wichtig, über Arbeitsplatz-Garantien zu "verfügen", doch längerfristig sind Beschäftigungsgarantien als "defensive" Maßnahmen zu sehen, da dadurch keine Arbeitsplätze in der Zukunft erhalten bzw. gesichert werden. Im Falle eines wirtschaftlichen Zusammenbruchs eines Betriebes können Beschäftigungsgarantien ohnehin nicht aufrechterhalten werden.

2. Im Großteil der Betriebsvereinbarungen werden die "beschäftigungsfördernden Maßnahmen" nur sehr unkonkret geregelt.

41,4% (29) Kategorie A: Darunter haben wir einerseits Betriebsvereinbarungen ohne Angabe von beschäftigungsfördernden Maßnahmen (8 der 29), z.B.: "Die Möglichkeit der Öffnungsklausel wird aufgrund der existenzgefährdenden wirtschaftlichen Situation in Anspruch genommen", und andererseits allgemeine Formulierungen bzw. Nennungen der beschäftigungsfördernden Maßnahmen, z.B.: "Schulungsmaßnahmen zur Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation, Investitionen zur Aufrechterhaltung der Konkurrenzfähigkeit, Qualitätssicherung", subsumiert.

32,9% (23) Kategorie B: Diese Gruppe beinhaltet genauere Beschreibungen der geplanten Maßnahmen, d.h. etwa auf welche Maschinen oder auf welche Berufsgruppe beziehen sich die Maßnahmen, z.B.: "Qualifizierung und Entwicklung eines Schulungsprogramm für Schweißer, Anschaffung einer Fernsteuerung für eine bisher händisch bediente Maschine, PC-Ausstattung verschiedener Arbeitsplätze, Einrichtung eines CAD-Arbeitsplatzes".

25,7% (18) Kategorie C: Darunter fallen sehr exakte und ausführliche Erläuterungen der vereinbarten beschäftigungsfördernden Maßnahmen, die

insbesondere auch die Angabe der aufzuwendenden Mittel beinhalten, z.B.: "Elektrolytaufbereitungsanlage (mit genauer Beschreibung) um ATS ..., FMEA-SchulungsPC und Software um ATS ...".

Das geringe Maß an Konkretheit in vielen Betriebsvereinbarungen dürfte einmal darauf zurückzuführen sein, daß viele Betriebsleitungen und Betriebsräte die ökonomische Situation zwar als schwierig einschätzten und deshalb die Öffnungsklausel auf alle Fälle in Anspruch nehmen wollten, aber daß keine sehr ausdifferenzierten Überlegungen dazu bestanden, wie dies geschehen sollte. In der Folge wurden zum Teil sehr allgemeine Vereinbarungen getroffen und eine genauere Festlegung offenbar auf spätere betriebliche Aushandlungsprozesse verschoben.

Diese Vorgangsweise könnte aber auch darauf zurückgeführt werden, daß sich die Betriebsparteien eine möglichst große Offenheit bewahren wollten, um flexibel auf innerbetriebliche und/oder externe, umweltbezogene Änderungen reagieren zu können und die ersparten Mittel dort einzusetzen.

Mangelnde Erfahrung beider Seiten und der mit dem Abschluß verbundene Zeitdruck⁶ können ebenso mitverantwortlich für die große Zahl an wenig konkreten Abschlüssen sein. In diesem Zusammenhang dürfte es jedoch mit eine Rolle spielen, welcher Konkretisierungsgrad von Betriebsvereinbarungen in den jeweiligen Betrieben üblich ist. So ist es durchaus denkbar, daß den Betriebsparteien sehr wohl klar ist, welche Maßnahmen gemeint sind, auch wenn diese im Betriebsvereinbarungstext nicht exakt festgelegt wurden.

3. Der Großteil der Betriebsvereinbarungen enthält keine Regelungen zur Durchführung bzw. Kontrolle der beschäftigungsfördernden Maßnahmen. 64,3% (45) keine Vereinbarungen;

20,0% (14) verweisen auf das Informationsrecht des Betriebsrates bzw. darauf, daß dieser von der Geschäftsleitung zu informieren ist;

10,0% (7) installieren einen (paritätischen) Ausschuß;

5,7% (4) sonstiges, wie z.B. Beteiligung des Betriebsrates bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen, Gespräche über Personalkostenreduktion, über eine Verlängerung der Betriebsvereinbarung. Für die politischen Prozesse zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung sind sowohl formelle (rechtliche) als auch informelle Normen maßgeblich. Der besondere Stellenwert von formellen Regelungen für die Durchsetzung der Mitbestimmungsziele des Betriebsrates leitet sich aus den Rechtsgarantien ab, die mit solchen Normen verbunden sind (vgl. Rosenbaum 1982, S. 417, 421). Bezüglich der Kontrolle der Durchführung der beschäftigungsfördernden Maßnahmen wurden nur in relativ wenigen Betriebsvereinbarungen explizite Regelungen festgelegt. In einigen dieser Betriebsvereinbarungen findet sich zwar der Hinweis, daß die Nichteinhaltung von Regelungen zur Nichtigkeit des Abschlusses und zur Nachzahlung der 2,8% Entgelterhöhung führt (z.B. "diese Vereinbarung tritt rückwirkend außer Kraft, wenn eine der beiden Parteien gegen die Bestimmungen ... verstößt"), es sind aber keine expliziten Bestimmungen angeführt, wie ein Verstoß gegen Normen der Betriebsvereinbarung festgestellt werden kann (wie etwa im Rahmen von betrieblichen Ausschüssen). Hier ist dann der Betriebsrat auf seine Informationsrechte aus der Betriebsverfassung bzw. auf seine informellen Möglichkeiten der Überprüfung der Einhaltung der Vereinbarungen angewiesen.

In diesem Zusammenhang bieten sich aber wieder ähnliche Interpretationsmöglichkeiten wie bei Punkt 2 an: Die Anwendung der Öffnungsklausel stellt für die Betriebsparteien eine Neuheit dar, was zur Folge haben kann, daß die Akteure einigermaßen unsicher sind, welche Aspekte wie genau festgelegt werden sollen. Dazu kommt, daß der knappe Zeitraum, der für den Abschluß der Betriebsvereinbarungen zur Verfügung stand, eine genauere Planung der konkreten Durchführung und ihrer Kontrolle durch den Betriebsrat möglicherweise verhindert oder zumindest erschwert hat. Eine weitere Interpretationsvariante ist, daß die Zusammenarbeit zwischen

Betriebsleitung und Betriebsrat ohnehin sehr gut funktioniert, was zusätzliche formelle Kontrollregelungen überflüssig macht. Ob die Durchführung bzw. Kontrolle der Maßnahmen explizit geregelt wurde, deutet u.E. darauf hin, wie in sich geschlossen und abgerundet die Betriebsvereinbarungen sind und inwieweit alle Schritte, die mit solchen Maßnahmen verbunden sind, geplant und festgelegt wurden. Dies trifft für 3 der 7 Betriebe zu, die einen Ausschuß installiert haben. In 2 anderen dieser 7 Betriebe sind die beschäftigungsfördernden Maßnahmen nur sehr allgemein festgelegt; hier wird es wohl die Aufgabe des vereinbarten Ausschusses sein, eine genauere Ausgestaltung und Umsetzung der Betriebsvereinbarung festzulegen, da bei Abschluß der Verhandlungen offenbar noch viele Aspekte unklar waren.

4. Die Betriebsvereinbarungen in Klein- und in Großbetrieben weisen erhebliche Unterschiede bezüglich des Inhaltes der beschäftigungsfördernden Maßnahmen auf: In Großbetrieben halten sich Investitions- und Qualifizierungsmaßnahmen die Waage, in Kleinbetrieben besteht ein starkes Übergewicht bei Investitionsmaßnahmen. Im Unterschied zum Gesamtergebnis sind in Großbetrieben Qualifizierungsmaßnahmen (72,7%) gleich stark ausgeprägt wie Investitionen (72,7%). In Kleinbetrieben wird dagegen das im Gesamtergebnis vorliegende Übergewicht der Investitionsmaßnahmen noch verstärkt (75%)%. Letzteres ist eigentlich keine Überraschung, wenn man sich die Barrieren einer mehr systematischen, geplanten Qualifizierung in Kleinbetrieben vor Augen hält: Es fehlen in der Regel nicht nur die institutionellen und damit meist auch die informationsbezogenen Voraussetzungen (etwa über den Weiterbildungsmarkt), sondern es wirkt sich auch der Ausfall eines Mitarbeiters aufgrund von Qualifizierungsaktivitäten während der Arbeitszeit in Kleinbetrieben stärker aus als in Großbetrieben. Aus- und Weiterbildung wird in Kleinbetrieben nicht zuletzt deshalb überwiegend am Arbeitsplatz durchgeführt. Großbetriebe dagegen können im Bereich der Personalentwicklung zum Teil auf gute personelle und strukturelle Voraussetzungen zurückgreifen, die die Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen sicherlich erleichtern.

5. Betriebsvereinbarungen, die die Anwendung der Öffnungsklausel auf die Angestellten begrenzen, zeichnen sich durch einen eindeutigen Schwerpunkt bei der Aus- und Weiterbildung als "beschäftigungsfördernde Maßnahme" aus.

Der Schwerpunkt im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen (65,7%) erklärt sich zunächst wohl dadurch, daß Investitionen (etwa in Maschinen) in den Funktionsbereichen, in denen Angestellte tätig sind, nicht jenen Stellenwert haben, den diese in der Produktion besitzen. Weiterbildungsmaßnahmen spielen dagegen für Angestellte offenbar eine wichtigere Rolle. Dies zeigt sich auch an der immer wieder festgestellten Verteilung der betrieblichen Qualifizierungsaktivitäten, die Angestellte im Vergleich zu Arbeitern entscheidend bevorzugt (vgl. z.B. Hofstätter 1992, S. 3; ÖIBF 1990, S. 3f.). Der offenbar noch immer steigende Stellenwert der Qualifizierung für die Angestellten manifestiert sich nicht zuletzt in aktuellen Aktivitäten der Interessenvertretungen in diesem Bereich% (vgl. Traxler 1993, S. 300). Die Betriebsvereinbarungen in Großbetrieben sind nicht signifikant konkreter geregelt als in Klein- und Mittelbetrieben.

Großbetriebe unterscheiden sich hinsichtlich der Konkretheit der Regelung von beschäftigungsfördernden Maßnahmen sowie auch bezüglich der Regelung der Durchführung und Kontrolle kaum von den anderen Betrieben. Dies verwundert auf den ersten Blick, ist doch von einem höheren Maß an Professionalisierung der Mitbestimmung sowie der Personalarbeit in diesen Betrieben auszugehen. Möglicherweise liegt dies aber an schon vorhandenen strukturellen Voraussetzungen für die Zusammenarbeit zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (etwa Ausschüsse), in denen genauere

Vereinbarungen über die beschäftigungsfördernden Maßnahmen getroffen und auch deren Durchführung überprüft werden können.

6. Betriebsvereinbarungen aus Kleinbetrieben lassen oft das bestehende "Naheverhältnis" zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennen. Die oft ohnehin schon enge Beziehung zwischen Unternehmer und Belegschaft in Kleinbetrieben% wird angesichts einer ökonomischen Bedrohung des Betriebes offenbar noch verstärkt. Dies zeigt sich einmal an Formulierungen in den Betriebsvereinbarungen, wie etwa "... dieser Verzicht auf Lohnzuwachs durch die Belegschaft ... ist ein ... bewiesener enger Zusammenschluß zwischen der Unternehmerfamilie und der Belegschaft. Die Überzeugung wird bestärkt, daß diese schwierige Situation gemeinsam gemeistert werden wird". In vielen Kleinbetrieben wurden auch Betriebsversammlungen durchgeführt, bei denen die Belegschaft von Betriebsrat und Unternehmer gemeinsam über die betriebliche Situation und die beabsichtigte Nutzung der Öffnungsklausel informiert wurden.% Als ein weiterer Beleg kann der Bereich der "Durchführungskontrolle" herangezogen werden: Von den 12 Betriebsvereinbarungen in Kleinbetrieben findet sich nur in einer einzigen eine explizite Regelung dafür. Dies hängt selbstverständlich auch mit der besseren Überschaubarkeit von Kleinbetrieben zusammen, die sich bspw. dadurch ausdrückt, daß "sich die Arbeitnehmer direkt an ihrem Arbeitsplatz von der Durchführung überzeugen können".

4. Politische Einschätzung von tariflichen Öffnungsklauseln
Die nur geringe Inanspruchnahme der hier zur Diskussion stehenden Öffnungsklausel durch die betroffenen Betriebe sowie die "Qualität" der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen werden von den Kollektivvertragsparteien recht unterschiedlich interpretiert:

- Die BWK hält die Vereinbarung von Öffnungsklauseln trotz des eher "mageren" quantitativen Ergebnisses für sinnvoll und erklärt die Probleme bei der Umsetzung mit der bisher geringen Erfahrung der Betriebsparteien im Umgang mit solchen Regelungen und mit der teilweisen restriktiven Auslegung der Öffnungsklausel durch Gewerkschaften und Betriebsräte (vgl. Salzburger Nachrichten 8. Nov. 1993, S. 9). Von Arbeitgeberseite werden die ökonomischen Vorteile einer betriebsspezifischen, vor allem der wirtschaftlichen Lage der Betriebe angepaßten Regelung von Ist-Löhnen und -Gehältern herausgestrichen (vgl. z.B. Tiroler Wirtschaft 19. Nov. 1993, S. 3). Die BWK und ihre Fachorganisationen streben deshalb auch in Zukunft die tarifliche Vereinbarung von Öffnungsklauseln im Bereich der Lohngestaltung an.%

- Die Gewerkschaften sahen die Öffnungsklausel von vornherein als Sondermaßnahme und nicht als Regelfall zukünftiger kollektivvertraglicher Lohnpolitik (vgl. Der Standard 9. Sep 1993, S. 19). Sie stehen einer "Verbetrieblung" der Regelung der Entgeltgestaltung generell skeptisch gegenüber. Es wird von Gewerkschaftsseite nicht nur auf die geringe Anzahl von Abschlüssen, sondern vor allem auch auf jene große Zahl von Fällen verwiesen, wo zwar verhandelt wurde, aber keine Vereinbarung zustande kam. Weiters kritisieren die Gewerkschaftsvertreter an der Realisierung der Öffnungsklausel, daß von manchen Arbeitgebern versucht wurde, die Null-Lohnrunde "über die Hintertüre"% einzuführen, d.h. keine "echten" Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung angeboten wurden, sondern nur die Nichterhöhung der Löhne beabsichtigt wurde. Dazu kommt, daß die Gewerkschaftsvertreter mit der inhaltlichen Ausgestaltung der vereinbarten beschäftigungsfördernden Maßnahmen, insbesondere im Bereich der Aus- und Weiterbildung, unzufrieden sind.%

Beide Argumentationslinien sind vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Interessen, die von den Tarifparteien vertreten werden, durchaus verständlich und plausibel. Sie stellen aber nur die "Oberfläche" der politischen Problematik der zunehmenden Verlagerung von Entscheidungen über wesentliche Arbeitsbedingungen auf die betriebliche Ebene dar. Die Vereinbarung von Öffnungsklauseln in der Entgeltpolitik kann als ein Bestandteil einer generellen Dezentralisierungstendenz der Kollektivvertragspolitik gesehen werden (vgl. oben). Diese

"Verbetrieblichung" der Entgeltgestaltung hat erstens massive politische Konsequenzen für die Mitbestimmung des Betriebsrates und zweitens erhebliche Auswirkungen sowohl auf die Interessen- und Machtbeziehungen von Betriebsräten und Gewerkschaften als auch auf das politische Verhältnis von Arbeitnehmervertretung und Kapitalseite:

1) Durch die teilweise Verlagerung der Verhandlungen über die Entgeltgestaltung auf die betriebliche Ebene wird ein bislang zum größten Teil überbetrieblich geregeltes Konfliktfeld zum Gegenstand der innerbetrieblichen Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Insofern kommt es durch die Dezentralisierung dieser wichtigen Entscheidungstatbestände zu einer stärkeren "Politisierung" des Betriebes. Dabei spielt die Aushandlung von Betriebsvereinbarungen eine bedeutende politische Rolle: Betriebsvereinbarungen sind einerseits Produkte von früheren politischen Prozessen (Verhandlungen zwischen Betriebsräten und Betriebsleitungen) und andererseits eine wichtige strukturelle Einflußquelle für das zukünftige Handeln der Akteure, insbesondere bei der Umsetzung der vereinbarten betrieblichen Regelungen. Sie legen formelle Regeln fest und bilden dadurch normative Strukturen heraus, die das Handeln der Akteure begrenzen und gleichzeitig ermöglichen, indem sie formale Machtquellen bereitstellen. In diesem Zusammenhang ist die politische Wirksamkeit von Betriebsvereinbarungen im Vergleich zu anderen formellen rechtlichen Normen, insbesondere von Tarifverträgen, von zentralem Interesse (vgl. Rosenbaum 1982, S. 416ff.):

- Normen aus Betriebsvereinbarungen zeichnen sich durch ihre Nähe zum Betrieb aus, d.h., die Betriebsparteien können sich ihnen nur schwer entziehen, da sie diese Normen selbst mitgeschaffen haben und schon auf die spezifischen Bedingungen des Betriebes ausgerichtet sind. Für die Macht, die der Betriebsrat aus solchen formellen Regelungen ziehen kann, wird das Maß an Konkretheit der betrieblichen Vereinbarung aber eine wesentliche Rolle spielen. Zwar sind formelle Regelungen immer in Gefahr, durch informelle Prozesse unterlaufen zu werden (vgl. Dombos 1980), aber je weniger konkret und exakt solche Normen formuliert werden, desto eher können sie unterschiedlich ausgelegt werden, und desto schlechter ist dann die Möglichkeit sich auf diese zu berufen.

Dies gilt für viele der hier untersuchten Betriebsvereinbarungen, in denen durch ausgesprochen allgemeine Formulierungen im Bereich der "beschäftigungsfördernden Maßnahmen" die Prüfung durch den Betriebsrat wesentlich erschwert wird. Auch das geringe Maß an Institutionalisierung sowie Regelung der Durchführung der Maßnahmen und der Kontrolle durch den Betriebsrat deutet darauf hin, daß aus vielen Betriebsvereinbarungen nur eher schwache normative Machtmittel "gewonnen" werden können.

- Regionale bzw. sektorale Tarifverträge werden dagegen von betriebsfremden Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern ausgehandelt und sind am "Durchschnitt" der Betriebe einer Region bzw. "Branche" ausgerichtet. Tarifliche Normen müssen den Betriebsparteien erst bekannt gemacht und ihre Intention muß verstanden bzw. akzeptiert werden. Andererseits werden aber durch kollektivvertragliche Normen stärker "öffentlich verankerte soziale Anspruchsniveaus" (Rosenbaum 1982, S. 421) geschaffen, die durch die Arbeitgeber kaum umgangen werden können. Dies geschieht nicht in erster Linie aufgrund rechtlicher, sondern vor allem sozialer Sanktionierung, also der Reaktion der sozialen Umwelt auf die Verletzung von Rechtsnormen.

Kollektivvertragliche Entgeltregelungen und vor allem die Festsetzung von Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen erlauben angesichts ihrer Bedeutung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und des daraus resultierenden öffentlichen Interesses wohl kaum Abweichungen auf betrieblicher Ebene. Auch ist die Möglichkeit unterschiedlicher Interpretationen insbesondere im Bereich von Entgelterhöhungen stark eingeschränkt. Die Langwierigkeit und Intensität von Entgelttarifverhandlungen lassen sich nicht zuletzt dadurch erklären.

2) Die "Verbetrieblichung" von Entscheidungen über die zentralen Arbeitsbedingungen (Entgelt und Arbeitszeit) bedeutet weiters eine Macht- und Kompetenzverschiebung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten: Die Stellung und Funktion von Betriebsräten wird aufgewertet, da ihnen teilweise die Verhandlungsmacht über die Erhöhung von Ist-Löhnen und -Gehältern zukommt; gleichzeitig verlieren die Gewerkschaften zumindest partiell eines ihrer wichtigsten Handlungs- und Legitimationsfelder. Ein solcher Machttransfer hin zum Betriebsrat macht die Verfolgung der beschäftigungspolitischen Ziele der Gewerkschaften unsicherer und stärker als bisher von der Kooperationsbereitschaft der Betriebsräte abhängig (vgl. Traxler 1988, S. 60).

Gleichzeitig sind viele Betriebsräte skeptisch gegenüber dem zunehmenden Verhandlungs- und Regelungsbedarf in den Betrieben. So zweifeln nicht nur Gewerkschaftsvertreter die "Funktionalität" von tariflichen Öffnungsklauseln für eine wirksame Interessenvertretung an, sondern auch manche Betriebsräte haben diese Vereinbarung heftig kritisiert (vgl. Der Standard 4. Nov. 1993, S. 20).

Der Hintergrund dafür ist der mit der Machtverschiebung innerhalb der Interessenvertretung der Arbeitnehmer einhergehende generelle Machtverlust der Arbeitnehmervertretung zugunsten des "Kapitals": Betriebsräte bewegen sich bei Verhandlungen auf Betriebsebene in einem völlig anderen politischen Kontext als Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen: Sie verfügen insgesamt über sehr viel weniger Macht- und Drohpotential als Gewerkschaften. Dies liegt vor allem an den geringeren Möglichkeiten der Spezialisierung und Professionalisierung innerhalb des Betriebsrates, an der größeren Abhängigkeit des Betriebsrates von der Betriebsleitung (etwa bei der Informationsbeschaffung) und an der gesetzlichen Bindung des Betriebsrates an die Interessen der Arbeitnehmer und das "Betriebswohl" (§ 39 Abs.1 ArbVG). Verschärft wird diese Situation selbstverständlich dann, wenn gar kein Betriebsrat vorhanden ist, weil der Großteil der Mitbestimmungsrechte ausschließlich dem Mitbestimmungsorgan "Betriebsrat" vorbehalten ist (vgl. Grande 1985, S. 242). Die rechtlich abgesicherte individuelle Mitbestimmung durch den Arbeitnehmer ist in Österreich nur sehr gering ausgeprägt (vgl. Strasser 1990, S. 414f.).

Diese Konsequenzen sind einzuordnen in eine allgemeine Tendenz der Schwächung der Organisation der Arbeitnehmer gegenüber der Kapitaleseite (vgl. Traxler 1988, S. 57ff.; 1987, S. 70ff.).% Die von Arbeitgeberseite angestrebte "Verbetrieblichung" der Lohnpolitik ist in erster Linie als eine Folge gleichzeitig aber auch als eine Verstärkung dieser Entwicklung in den industriellen Beziehungen Österreichs zu verstehen. Angesichts dieser tendenziellen Machtverschiebung ist es fraglich, ob es den Gewerkschaften in Zukunft gelingt, betriebliche Öffnungsklauseln in der Lohnpolitik generell zu verhindern. Allerdings ist von Gewerkschaftsseite ein erheblicher Widerstand gegen Öffnungsklauseln in der allgemeinen und offenen Form, wie sie in den hier zur Diskussion gestandenen Kollektivverträgen vereinbart wurde, zu erwarten.% Gewerkschaftsvertreter werden möglicherweise stärker die macht- und interessenpolitische Situation von Betriebsräten einbeziehen und detailliertere Vorgaben bzw. Regelungen für Betriebsvereinbarungen schon innerhalb des Kollektivvertrages anstreben.

5. Grenzen der Untersuchung und offene Forschungsfragen
Die Problematik dieser kollektivvertraglichen Öffnungsklausel ist mit dieser Untersuchung selbstverständlich nicht erschöpfend behandelt. Insbesondere nachstehende Fragestellungen könnten Gegenstand von zukünftigen "lohnenden" Forschungsprojekten sein:

- Um die konkreten Konsequenzen für die Macht- und Interessenbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat einschätzen zu können, müssten die mikropolitischen Prozesse im Rahmen der innerbetrieblichen Verhandlungen über die Öffnungsklausel analysiert

werden. Dafür ist aber die Analyse der schriftlichen Ergebnisse dieser Aushandlungsprozesse (Betriebsvereinbarungen) unzureichend: Betriebsvereinbarungen sind "nur" das formale, strukturelle "Endprodukt" der mikropolitischen Prozesse im Rahmen der betrieblichen Anwendung der kollektivvertraglichen Öffnungsklausel. Sie spiegeln aber nur in sehr begrenzten Ausmaß die Verhandlungsprozesse zwischen den Tarifparteien wider, da sie etwa keine Informationen über unterschiedliche Verhandlungspositionen oder über den Prozeß der Kompromißerzielung beinhalten.

- Es lassen sich selbstverständlich auch keine Aussagen über die tatsächliche Umsetzung der Betriebsvereinbarungen treffen. Die formale Regelung von bestimmten Sachverhalten ist nicht gleichzusetzen mit deren Realisierung. Aufgrund von unterschiedlichen Interessen im Betrieb und damit zusammenhängend von möglichen Interpretationsdifferenzen der Betriebsvereinbarungen sind politische Auseinandersetzungen über die Umsetzung der Betriebsvereinbarungen durchaus wahrscheinlich. Interessant wäre es in diesem Zusammenhang, die dabei gemachten Erfahrungen von Betriebsräten und Betriebsleitung einzuholen.

- Weiters wissen wir wenig über die Betriebe, die keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen haben. Abgesehen von der Quantifizierung derjenigen Betriebe, die über die Öffnungsklausel verhandelt haben, aber keine Abschlüsse erzielen konnten, wären die innerbetrieblichen politischen Prozesse, die eine solche Einigung verhindert haben, von großem Interesse.

- Wir haben die Skepsis mancher Betriebsräte gegenüber der Öffnungsklausel schon angesprochen. Andererseits sind zum Teil auch positive Stimmen von Betriebsratsseite laut geworden. Es liegt allerdings keine repräsentative Untersuchung über die Einstellung von Betriebsräten zur Öffnungsklausel vor. Gerade die Haltung der Betriebsräte dürfte u.E. aber eine Schlüsselfrage für die zukünftige Entwicklung der "Verbetrieblichung" der österreichischen Lohnpolitik sein.

Literatur und Quellen

Arbeiterkollektivvertrag für die Eisen- und Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie. 1. November 1993.

Beilage zum Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie. Ausgabe 1. November 1993.

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1989): Qualifikation 2000. Wien.

Der Standard (31. Jän. 1994): Weniger Lohn bei Arbeitszeitverkürzung, S. 11.

Der Standard (4. Nov. 1993): 39.000 Beschäftigte von der Öffnungsklausel betroffen, S. 20.

Der Standard (9./10. Okt 1993): Die Gewerkschaft bietet Null-Lohnrunde, wenn kürzer gearbeitet wird, S. 23.

Der Standard (9. Sep 1993): Betriebe können Lohnrunde aussetzen, S. 19.

Der Standard (28. Juli 1993): Mehr Flexibilität ist gefordert, S. 11.

Dombois, R. (1980): Informelle Norm und Interessenvertretung.

Fallanalysen zum betrieblichen Normengefüge. In: Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft 3, S. 375-405.

Freisinger, M. (9. Sep 1993): Ein kräftiges Lebenszeichen der Sozialpartner. In: Salzburger Nachrichten, S. 1.

Göweil, R. (10. Sep 1993): Lohnrunden werden noch flexibler. In: Der Standard, S. 36.

Grande, E. (1985): Konfliktsteuerung zwischen Recht und Konsens. Zur Herrschaftslogik korporatistischer Systeme. In: Gerlich, P./Grande, E./Müller, W.C. (Hg.): Sozialpartnerschaft in der Krise. Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich. Wien ua, S. 225-254.

Guger, A. (1993): Lohnpolitik und Sozialpartnerschaft. In: Tálos, E. (Hg.): Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells. Wien, S. 227-241.

Hofstätter, M. (1992): Berufliche Weiterbildung. In: ÖIBF (Hg.): Info 2. Wien, S. 1-4.

Kotthoff, H./Reindl, J. (1991): Sozialordnung und Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. In: Hildebrandt, E. (Hg.): Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck. Konzepte, Varianten, Entwicklungstendenzen. Berlin, S. 114-130.

ÖIBF (1990): Berufliche Weiterbildung in Österreich. Info 3. Wien.

Rosenbaum, W. (1982): Die Wirkungen des Arbeitsrechts auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb. In: Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft 3, S. 393-423.

Salzburger Nachrichten (8. Nov. 1993): Betriebe weisen den Vorwurf der Alleinschuld am Mißerfolg der Öffnungsklausel zurück, S. 9.

Schienstock, G. (1993): Neue Produktions- und Arbeitskonzepte als Herausforderung an die Sozialpartnerschaft. In: Tálos, E. (Hg.): Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells. Wien, S. 51-68.

Schmid, T. (1993): Arbeitszeitpolitik. In: Tálos, E. (Hg.): Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells. Wien, S. 187-206.

Schmidt, R./Trinczek, R. (1989): "Verbetrieblichung" und innerbetriebliche Austauschbeziehungen. In: Aichholzer, G./Schienstock, G. (Hg.): Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel: neue Konfliktlinien und Konsenstrukturen. Berlin, S. 135-146.

Strasser, R. (1990): Arbeitsrecht II. Kollektives Arbeitsrecht. Wien.

Tiroler Wirtschaft (19. Nov. 1993): Was brachte die Öffnungsklausel?, S. 3.

Tomandl, T. u.a. (1992): Kollektivvertragspolitik in Österreich. Wien.

Traxler, F. (1993): Österreich. In: Bispinck, R./Lecher, W. (Hg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa. Köln, S. 283-312.

Traxler, F. (1992): Austria: Still the country of corporatism. In: Ferner, A./Hyman, R. (Ed.): Industrial Relations in the New Europe. Oxford, S. 270-297.

Traxler, F. (1988): Von der Hegemonie in die Defensive. Österreichs Gewerkschaften im System der "Sozialpartnerschaft". In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Zukunft der Gewerkschaften: ein internationaler Vergleich. Frankfurt a.M., New York, S. 45-69.

Traxler, F. (1987): Klassenstruktur, Korporatismus und Krise. Zur Machtverteilung in Österreichs "Sozialpartnerschaft" im Umbruch des Weltmarktes. In: Politische Vierteljahresschrift 1, S. 59-79.

% In diesen Verhandlungen über Entgeltkollektivverträge wurden nicht nur die Mindest- bzw. Ist-Löhne der Arbeiter im Bereich Metall-Bergbau-Energie sondern auch die Mindest- bzw. Ist-Gehälter des Großteils der Industrieangestellten festgelegt. Es sind ca. 310.000 Beschäftigte (167.000 ArbeiterInnen/143.000 Angestellte) von diesen Kollektivvertragsabschlüssen betroffen.

% Zudem wurde eine Mindesterhöhung von S 500,-- bzw. eine Maximalerhöhung von S 900,-- pro Monat vereinbart; dies bedeutet für Einkommen unter S 17.850,-- eine überproportionale und über S 32.140,-- eine unterproportionale Lohnerhöhung.

% Diese Einschätzung bezieht sich außerdem auf den raschen und ungewöhnlichen Verhandlungsprozeß: Die Kollektivvertragspartner haben schon zum Zeitpunkt des sonst üblichen Austausches der gegenseitigen Forderungen bzw. Angebote das Verhandlungsergebnis präsentiert und damit die sonst durchaus langwierigen Verhandlungen radikal abgekürzt.

% Dieser Begriff wurde einem Beitrag von Schmidt/Trinczek (1989) entnommen.

% Zu den unterschiedlichen Erklärungen und Schlußfolgerungen von Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretungsseite siehe Kap. 4.

% Die Betriebsvereinbarungen wurden uns von der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie bzw. der Gewerkschaft der Privatangestellten dankenswerter Weise zur Verfügung gestellt.

% Dem liegt eine Größeneinteilung nach Beschäftigten zugrunde, wobei wir 1-49 als Kleinbetriebe, 50-499 als Mittelbetriebe und über 500 Arbeitnehmer als Großbetriebe definiert haben.

% 1.431 (60,6%) Kleinbetriebe, 804 (34,0%) Mittelbetriebe, 128 (5,4%) Großbetriebe.

% In Klammern sind - wie auch in den folgenden "Tabellen" - die absoluten Zahlen angegeben. Mehr als 100% ergeben sich hier dadurch, daß zahlreiche Betriebe sowohl beschäftigungsfördernde Maßnahmen im Bereich von Investitionen, Aus- und Weiterbildung als auch Beschäftigungsgarantien vereinbart haben und damit mehrmals gezählt wurden.

% 31,4% (22) der Betriebsvereinbarungen enthalten sowohl Investitions- als auch Aus-/ Weiterbildungsmaßnahmen.

% Nach Abschluß der Kollektivvertragsverhandlungen standen nur ca. 7 Wochen für den Abschluß der Betriebsvereinbarungen zur Verfügung.

% 8,3% der Kleinbetriebe haben Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart.

% Allerdings liegen bis auf wenige Ausnahmen noch keine tariflichen Regelungen zu Qualifizierungsfragen vor (vgl. Tomandl/u.a. 1992, S. 99ff.).

% Vgl. zu den Beziehungen von Unternehmer, Arbeitnehmern und Betriebsrat in Kleinbetrieben die interessante Studie von Kotthoff/Reindl (1991).

% Zum Teil wurde bei diesen Betriebsversammlungen auch über den Verzicht auf eine Ist-Entgelterhöhung abgestimmt.

% So z.B. der Vorsitzende der Kollektivvertragsgemeinschaft Eisen und Metall der Arbeitgeber Laminger (vgl. Salzburger Nachrichten 8. Nov. 1993, S 9).

% So der Vorsitzende der Gewerkschaft MBE Nürnberger (vgl. Der Standard 4. Nov. 1993, S. 20).

% Der leitende Sekretär der Sektion Industrie und Gewerbe der GPA Laichmann kritisiert, daß von Arbeitgeberseite keine kreativen Ideen zur Sicherung der Beschäftigung eingebracht wurden, wobei er vor allem auf den Bereich der Aus- und Weiterbildung Bezug nimmt (vgl. FN 17).

% Dieser Machtverlust resultiert nach Traxler vor allem aus der Veränderung von Rahmenbedingungen der industriellen Beziehungen in Österreich, wie der Strukturkrise der verstaatlichten Industrie, dem Verlust der Vollbeschäftigung, den Veränderungen in den

Beschäftigtenstrukturen und den damit zusammenhängenden erheblichen Partikularisierungstendenzen in den Interessenlagen der Beschäftigten.
% Vgl. dazu noch einmal die kritischen Kommentare von Laichmann und Nürnberger.